SYNDICALISME HEBDO
Supplément au n° 3306 du 7 avril 2011

MODE D'EMPLOI
↘ ÉGALITE PROFESSIONNELLE

UNE DÉMARCHE POUR L'ÉGALITÉ

Renouveler l'approche syndicale
La défense de la condition féminine et de l'égalité professionnelle est parvenue à un tournant. Les femmes vivent des réalités multiples qui exigent une prise en charge syndicale intégrée à tous les autres dossiers revendicatifs.

Négocier l'égalité professionnelle avant le 1er janvier 2012
La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit que les entreprises qui, au 1er janvier 2012, n'auraient pas conclu un accord d'égalité professionnelle ou mis en place un plan d'action afin de résorber les inégalités entre femmes et hommes, soient financièrement sanctionnées. La CFDT regrette les insuffisances de ce dispositif. Pour elle, la construction de l'égalité professionnelle passe par la négociation collective, le suivi et l'évaluation des mesures décidées. Pas par un plan unilatéral de l'employeur !
C'est dans cette direction que les équipes syndicales s'engagent, en se saisissant de la date butoir et de la menace de sanction financière pour obtenir une réelle avancée dans les entreprises.





www.cfdt.fr

Supplément à Syndicalisme Hebdo n°3306 du 7 avril 2011
Directrice de la publication : Véronique Descacq / N°CPPAP : 0412 S 05551
CFDT - 4, Bd de la Villette, 75955 Paris cedex 19
Rédaction : Service Vie au travail et dialogue social et Service Information Communication
Conception, réalisation : Service Information Communication / Avril 2011 **Impression :** L'Artésienne, 62802 Liévin

“ CONSTRUIRE L’ÉGALITÉ, J



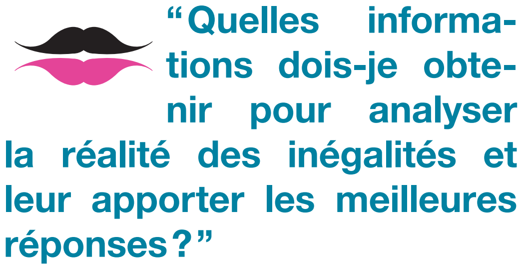
“Quel est le meilleur moment pour négocier l’égalité ?”

● Quel que soit le sujet de négociation, il faut se demander en quoi cet accord dédié aux rémunérations, au temps de travail ou à la formation, contribuera à construire l’égalité. C’est la **démarche intégrée** que préconise la CFDT et qui par exemple a été rendue obligatoire par le Code du travail pour l’ensemble des thèmes de la négociation annuelle obligatoire.

● **La négociation annuelle sur les salaires effectifs doit prévoir des mesures pour remédier aux écarts de rémunération entre femmes et hommes.** Des mesures de rattrapage peuvent s’avérer nécessaires. Depuis la loi sur les retraites de novembre 2010, les partenaires sociaux ont l’obligation de négocier sur la prise en charge par l’employeur de la surcotisation des salariés à temps partiel pour améliorer leurs droits en matière de retraite.

> “ Pour la CFDT, le bon moment pour faire progresser l’égalité professionnelle, c’est tout le temps ! ”

● **Il existe une négociation spécifique sur l’égalité professionnelle, qui n’est pas contradictoire mais complémentaire de l’approche intégrée.** Elle est l’occasion de déterminer des objectifs triennaux en matière d’accès à l’emploi, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail et d’emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel. Les accords signés dans ce cadre sont valables trois ans, date à laquelle, au vu de l’évaluation des mesures précédentes, une nouvelle négociation s’engagera. Cette négociation permet d’orchestrer la démarche intégrée.



“Quelles informations dois-je obtenir pour analyser la réalité des inégalités et leur apporter les meilleures réponses ?”

Les équipes CFDT ont besoin d’une information complète et précise pour construire les revendications pertinentes et pour imaginer les actions correctrices.

● **Avant la négociation annuelle obligatoire,** les négociateurs doivent convenir ensemble du calendrier, des moyens et des modalités de la négociation. Ils définissent aussi l’information utile, y compris pour lutter contre les inégalités professionnelles. Le seul fait d’avoir des informations « sexuées » favorise déjà la prise de conscience de la nécessité d’agir.

● **Le rapport de situation comparée (RSC)** qui doit être remis au comité d’entreprise, est précieux pour éclairer le dialogue social dans l’entreprise. Il permet d’avoir une vision d’ensemble des mesures à prendre en matière d’égalité, pour la négociation spécifique sur l’égalité professionnelle et pour la démarche intégrée. C’est un outil pour comparer la situation des hommes et des femmes dans l’entreprise en ce qui concerne l’embauche, les conditions d’emploi, la rémunération, la formation et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Il doit être adapté aux enjeux de l’entreprise, contenir l’information fiable et précise selon l’activité, les métiers, l’organisation du travail, les aspirations des salariés. Ce rapport se présente sous la forme d’un document spécifique dans les entreprises d’au moins 300 salariés, ou bien d’un élément qui s’intègre au rapport sur la situation économique et les perspectives de l’entreprise dans celles de moins de 300 salariés. **Il donne un éclairage sur les actions passées et permet de poser des objectifs d’action en faveur de l’égalité entre femmes et hommes.**



www.cfdt.fr

„ J'AIMERAIS BIEN, MAIS… „



"Comment définir les pistes d'action pour faire progresser concrètement l'égalité ?"

Le RSC est riche en informations qu'il suffit de croiser pour identifier des pistes d'action pertinentes.

- Il donne, par exemple, une image immédiate de la présence des femmes dans les différents métiers, à partir de laquelle il est possible de **cibler une action de féminisation d'une profession** (éventuellement en partenariat avec les établissements de formation).
- Les indicateurs sur les écarts de rémunération, une fois organisés par catégories, permettent d'**orienter les mesures de rattrapage salarial** ou les formations en direction des salariées les plus concernées.
- Autre exemple, pour identifier l'absence de promotions dans une catégorie professionnelle ou un métier, il suffit de **croiser le nombre de salariés promus dans l'année avec la durée moyenne entre deux promotions**. Les mesures correctrices passent parfois par une sensibilisation des responsables des entretiens annuels d'appréciation, et par une modification des critères d'évaluation pour qu'ils soient plus objectifs.
- Les critères et la présentation du RSC peuvent évoluer à la demande du comité d'entreprise, dans l'avis qu'il émet chaque année.



"Peut-on se faire aider pour analyser les informations dont nous disposons ?"

Des droits à expertise facilitent l'utilisation des informations disponibles par les représentants du personnel.

- Tout comité d'entreprise (CE) peut mandater une commission ou le CHSCT sur une étude approfondie. La commission égalité professionnelle du CE est d'ailleurs obligatoire à partir de 200 salariés.
- Vous pouvez aussi vous faire aider de l'expert du CE qui intervient dans le cadre de l'examen annuel pour approfondir votre analyse du RSC.
- Enfin, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide publique lorsqu'elles procèdent à une étude de la situation en matière d'égalité et des mesures permettant de rétablir l'égalité des chances.

CONNAITRE LES BESOINS DES SALARIÉS CONCERNÉS

- **Les enquêtes Teq et Flash** sont des outils CFDT qui permettent d'aller vers les salariés et de cerner plus en détails leurs aspirations. Ils sont particulièrement précieux dans ce domaine où il ne faut pas préjuger des besoins des salariés concernés. Réalisés par la section, ils donnent les éléments pour construire le cahier revendicatif ainsi qu'un plan d'action.

Lorsque nous interrogeons les salariés sur leurs conditions de travail, leur rémunération, leur stress, leur charge de travail, leurs perspectives d'évolution professionnelle, nous pouvons à l'occasion du dépouillement repérer les préoccupations différenciées selon les métiers, l'âge ou le sexe. Nous pouvons ainsi enrichir nos revendications avec ce qui intéresse plus particulièrement les femmes. **Un modèle de questionnaire Teq spécifique « Égalité professionnelle » est à votre disposition, adaptable à chaque entreprise, profession ou territoire.** Les résultats de l'enquête TEQ menée sur l'égalité professionnelle en 2010 par la CFDT auprès de 4 900 personnes, sont toujours disponibles pour nourrir nos revendications.

- Parfois, pour faire progresser l'égalité professionnelle, il faut aller au devant de salariées absentes de la section syndicale. C'est souvent le cas dans les secteurs industriels ou le bâtiment, et partout où les femmes travaillent dans des services administratifs où les syndicats sont moins spontanément implantés.



HOMMES ET FEMMES AU TRAVAIL

Favoriser l'égalité professionnelle, on a tous à y gagner

COMMENT RÉPONDRE AU QUESTIONNAIRE ?

CE QUESTIONNAIRE EST ANONYME

Quelques questions pour mieux vous connaître



www.cfdt.fr



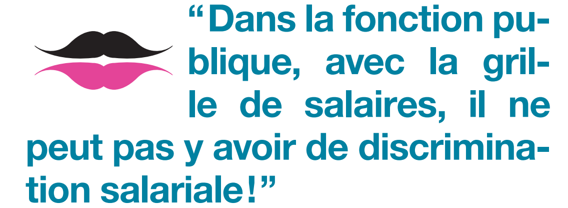
“Dans mon entreprise, il n'y a que des hommes...”

● **À moyen et long terme**, la CFDT peut contribuer à améliorer la mixité dans les entreprises en exigeant la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi, la transparence dans les recrutements, et le suivi systématique de la proportion de femmes retenues par rapport à la proportion de candidates aux emplois. L'entreprise doit étendre son exigence d'égalité à ses partenaires dans le recrutement (entreprises d'intérim, cabinets, ...).

● Dans le cas de métiers peu féminisés, l'égalité passera par un partenariat avec les établissements de formation pour aboutir à une proportion équilibrée d'hommes et de femmes.

● Enfin, les mesures facilitant la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle des parents doivent être négociées, afin qu'ils assument ensemble les charges familiales. La négociation dans ce domaine suppose de repenser, par exemple, l'aménagement des horaires et des charges de travail, la prise en compte des contraintes familiales dans l'élaboration des plannings d'activité et de congés, ou d'éviter les réunions tardives.

> **“ Quelle que soit l'entreprise, quel que soit le collectif de travail, il est possible de faire progresser l'égalité professionnelle ! ”**



“Dans la fonction publique, avec la grille de salaires, il ne peut pas y avoir de discrimination salariale !”

Faux, l'existence d'une grille de salaire ne suffit pas à garantir l'égalité de traitement !

● Dans la fonction publique aussi, la rémunération peut être composée d'indemnités qui créent des différences entre les salariés. Nous devons vérifier que les critères d'évaluation professionnelle au vu desquels elles sont octroyées sont objectifs et appliqués sans tenir compte du sexe.

● Les inégalités se creusent également par une évolution professionnelle ralentie pour les femmes. Les équipes CFDT doivent veiller à ce que les femmes bénéficient d'un égal accès aux promotions professionnelles et aux formations : durée, lieu et horaires des formations doivent faciliter leur accès, y compris à celles et ceux qui assument des charges familiales.



“Je travaille dans une entreprise de 3 salariés, comment y faire respecter l'égalité ?”

L'interdiction des discriminations, notamment fondées sur le sexe, et le principe d'égalité de traitement s'appliquent à toutes les entreprises !
Les **conventions collectives nationales de branche** contiennent également des dispositions relatives à l'égalité professionnelle, c'est une condition à leur extension. Consultez-les !
Par exemple, les partenaires sociaux des professions libérales ont signé le 9 juillet 2010 un accord sur la qualité de l'emploi, qui prévoit la suppression des inégalités salariales dans les trois ans.

LES **ARGUMENTAIRES sur cfdt.fr**



La version électronique de ce document est téléchargeable depuis www.cfdt.fr dans la rubrique “ Boîte à outils / 4 pages Mode d'emploi ”